

eJournal Administrasi Bisnis, 2020,8(4): 345-351
ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
©Copyright 2020

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PARTS PT TRAKINDO UTAMA CABANG SAMARINDA

Juliana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman,
Jl. Muara Muntai No.1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: julianakanor31@gmail.com

Abstract

Individual characteristics and work environment are considered as crucial aspects for companies that want to improve their employees' performance. PT Trakindo Utama specifically Samarinda branch is one of many branches of PT Trakindo Utama in Indonesia, which become the sole agent of Caterpillar products in Indonesia. Caterpillar itself is the world's leading manufacturer of heavy equipment originally from USA. This research aims to determine the influence of characteristics and non-physical work environment of the employee performance in parts Department at PT Trakindo Utama Samarinda branch. The individual characteristics (x_1) and non-physical work environment (x_2) are used as independent variables while the performance of employees (Y) as dependent variable. Primary data is obtained by conducting interviews to 34 respondents by using questionnaires while secondary data is obtained by conducting field observation. Data analysis uses a double linear regression technique by using SPSS 22 software. The results show that the individual characteristic variables does not have any partial effect toward the performance of the employees of Parts Department PT Trakindo Utama Cabang Samarinda branch and individual characteristic variables (X_1) and non-physical work environment (x_2) are simultaneously influential in the performance of the Employees (Y) Parts Department at PT trakindo Utama, Samarinda branch. Suggestions for PT Trakindo Utama Samarinda Branch, the company should hold a family gathering in order to improve not only for each employees relations but also with bosses to stay awake, provide suggestions and evaluate employee work which can effectively improve employee performance, manage the best possible time so that the job can be completed on time.

Keywords: *Individual Characteristics, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana Manajemen Sumber Daya Manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Menurut Robbins, Nopiani (2016) Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan organisasi.

Faktor lingkungan organisasi tersebut berkaitan dengan lingkungan non fisik yang dialami karyawan selama berkerja di perusahaan. Seperti yang disampaikan Sedarmayanti dalam Andiny (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik akan mempengaruhi kinerja para karyawan disuatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik sangatlah penting karena hubungan karyawan pada lingkungan dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai mempengaruhi

PT Trakindo Utama Cabang Samarinda terkhusus pada departemen parts yang berlokasi di jl. Cipto Mangunksumo, Samarinda Seberang, Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1970 dan menjadi dealer resmi tunggal Caterpillar pada tahun 1971. Caterpillar adalah produsen peralatan konstruksi dan pertambangan, mesin disel dan gas alam.

Tabel 1. Data keterlambatan karyawan PT Trakindo Utama cabang Samarinda (Parts Department)

| No | Bulan | Total Karyawan | Jumlah Karyawan yang terlambat | Persentase |
|----|---------|----------------|--------------------------------|------------|
| 1) | Mei | 34 | 5 Orang | 10 % |
| 2) | Juni | 34 | 8 Orang | 22 % |
| 3) | Juli | 34 | 4 Orang | 11 % |
| 4) | Agustus | 34 | 4 Orang | 11 % |

sumber: data diolah (2020)

Perusahaan PT Trakindo Utama Cabang Samarinda JL. Cipto Mangunkusumo, Samarinda seberang, kecamatan Loajanan Ilir Samarinda Kalimantan Timur. Merupakan salah satu cabang PT Trakindo Utama yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia. PT Trakindo Utama berdiri sejak tahun 1970, pada 13 April 1971 PT Trakindo Utama resmi menjadi agen tunggal produk-produk Caterpillar di Indonesia, Caterpillar merupakan sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika. Disamping itu sebagai *dealer* satu-satunya di Indonesia PT Trakindo Utama juga menyediakan jasa *services* yang komprehensif baik *maintenance*, layanan purna jual, layanan ketersediaan komponen dan penjualan komponen original Caterpillar. Dalam perjalanan bisnisnya, kini PT Trakindo Utama berkembang pesat dengan dukungan lebih dari 60 cabang dan 13.000 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Data di tabel 1 dapat dilihat ada beberapa karyawan yang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah di atur oleh perusahaan. Berikut rekap sasaran penilaian atau hasil kerja karyawan pada tahun 2017.

Tabel 2. Sasaran kinerja PT Trakindo Utama Cabang Samarinda (Parts Department)

| Sasaran penilaian kerja | Target | Aktual |
|--|--------|--------|
| Ketepatan waktu memasok suku cadang | 92% | 43,30% |
| Kehilangan waktu kerja akibat kecelakaan | 0,00% | 0,00% |
| Pencatatan frekuensi kecelakaan | 0,00% | 0,22% |
| Kepuasan pelanggan terhadap perusahaan | 45% | 54,4% |
| Survei hubungan antar karyawan | 77% | 56% |

sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat penilaian sasaran kinerja karyawan PT Trakindo Utama Samarinda departemen *part* mengalami penurunan dari target yang telah ditentukan, hubungan antar karyawan cukup berbeda jauh dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Regina Andiny tentang “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada PT Tunas Hijau Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel yang dominan ialah variabel stress kerja. Dan pada penemuan lainnya yang dilakukan oleh Nopiani (2016) “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung” menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Trakindo Utama Cabang Samarinda terkhusus pada Departemen Parts dengan judul; “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Parts PT Trakindo Utama Cabang Samarinda”.

Metode

Penelitian ini mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Departemen *Parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda, dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini membutuhkan sebuah objek atau subjek agar masalah dapat terpecahkan. Jumlah populasi pada objek sebesar 34 karyawan dan memakai keseluruhan populasi untuk sampel pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Agar data yang terkumpul dapat bermanfaat bagi peneliti, maka data haruslah dianalisis sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tahap-tahap dalam analisis yaitu: Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas) Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis (Uji T, Uji F, Uji Variabel yang paling berpengaruh).

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian validitas variabel karakteristik individu (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan 31 item corrected item total yang lebih besar dari r-tabel pada penelitian ini menggunakan 34 responden dengan ini menggunakan rumus $df=n-2$, jadi $34-2 = 32$ dan didapati nilai 0,333 dengan tingkat signifikan uji dua arah 5% sebagai r tabel. Dengan demikian seluruh butiran pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner dinyatakan *valid*.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi (R)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .740 ^a | .548 | .518 | 3.476 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

sumber: data diolah (2020)

Pada tabel 3 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,740 atau 74 % yang berarti hubungan antara variabel bebas karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara serentak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada tingkat hubungan kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 atau 54,8. Maka dapat disimpulkan kemampuan variabel (karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik) secara serentak mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 54,8 sedangkan sisanya 45,2 ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T |
| 1 | (Constant) | 9.367 | 6.262 | | 1.496 |
| | TOTAL_X1 | -.033 | .202 | -.024 | -.161 |
| | TOTAL_X2 | 1.266 | .247 | .753 | 5.121 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian uji T dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} menunjukkan bahwa $T_{hitung} 1.61 < T_{tabel} 2.039$ dengan tingkat signifikan = 0.873 > 0,05, bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat bahwa $T_{hitung} 5,121 > T_{tabel} 2.039$ dengan tingkat signifikan = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen *Parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda.

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki *standardized coefficients beta* tertinggi yaitu sebesar 0.753 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen parts pada PT Trakindo Utama Cabang Samarinda.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 18.765$ sedangkan $F_{tabel} = 3,32$ diperoleh dari perhitungan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} - 1$ ($34-3-1=30$) tabel distribusi f dengan taraf signifikan 0,05. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 18,765 > F_{tabel} 3,32$. Maka dapat disimpulkan, karena $F_{hitung} > F_{tabel} 18,765 > 3,32$ didapatkan hasil bahwa karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 453.598 | 2 | 226.799 | 18.765 | .000 ^b |
| | Residual | 374.667 | 31 | 12.086 | | |
| | Total | 828.265 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
sumber: data diolah (2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Andiny (2019) tentang “Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi PT Tunas Hijau Samarinda” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan stress kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dari penelitian terdahulu ada perbedaan satu variabel yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel berbeda yaitu stress kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel karakteristik individu dan perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nopiani (2016) “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung” menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Namun ada perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novika Stifiana (2019) tentang “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Samarinda” dikarenakan variabel independen hanya satu dan menggunakan alat analisis yang berbeda yaitu analisis regresi linier sederhana sedangkan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda, perbedaan objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan Gunastari (2009) hubungan antara karakteristik individu berpengaruh signifikan. Dihubungkan dengan dimensi dari karakteristik individu, kinerja akan semakin meningkat apabila kemampuan karyawan semakin tinggi dalam mengerjakan pekerjaan serta semakin baik sikap karyawan dan minat terhadap pekerjaan, menurut Mangkunegara dalam Rusdiansyah (2017:37) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari

dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang penulis jabarkan mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan departemen *parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen *parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda, variabel lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda, dan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan departemen *parts* PT Trakindo Utama Cabang Samarinda. PT Trakindo Utama Cabang Samarinda disarankan untuk dapat melakukan *family gathering* yang terjadwal agar hubungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan tetap terjaga dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian menggunakan objek dan responden yang sama disarankan untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi minat beli konsumen selain variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik.

Daftar Pustaka

- Gunastri, Ni Made (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada CV. Kecak Denpasar) Jurnal Forum Manajemen, Vol. 7 2009.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nopiani (2016): Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.
- Novika Stfiani (2019) "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Samarinda".
- Regina Andiny (2019) "Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada PT. Tunas Hijau Samarinda".
- Rusdiansyah (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Kantor pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda".